

若者の「自己責任」への呪縛と企業社会への馴化

—ビジネスに翻弄される就活を通じて—



法政大学教授

こみかわ こういちろう
兎美川 孝一郎

はじめに

労働運動にとって、新たに入社してきた若手社員をいかに労働組合に迎え入れるかは、組織の存続にもかかわる死活問題であろう。それゆえ、全国どこの組織でも、さまざまな工夫や取り組みの努力を重ねているはずであるが、同時に、どの組織も共通に頭を悩ませているのは、若い世代の「組合ばなれ」なのではないか。もちろん、労働組合への加入率の低下の原因には、非正規雇用の増加等の構造的な要因を無視するわけにはいかず、いたずらに若者の意識にのみそれを求めるのは、危うい認識であろう。ただ、そのことを十分に自覚したうえで、ここでは、若者側の「意識」（志向や価値観、行動規範等を含めて広い意味で）にかかわる要因に着目したい。

では、あらためてなぜ、若者は労働組合に目を向けようとならないのか。小論は、この間に、「今どきの就職活動のあり方」という補助線を引いたうえで、迫ろうとするものである。もう少し

だけ敷衍すれば、こういうことになる。—人材系の企業等による〈就活ビジネス〉に牛耳られた今どきの就職活動は、若者たちを企業社会の秩序や支配的価値観へと従順に順応させる「予期的な社会化（socialization）」の機能を発揮しているのではないか。その意味で、若者たちは、実際に職場にたどり着く以前に、あらかじめ「会社側」の人間としてのキャリア形成を開始しているということである。以下、詳しく論じていきたい。

なお、本稿が主として念頭においているのは、大卒文系の就職者である。高卒就職の場合には、量的に高卒者全体の17～18%程度にまで減少しているとともに、若干は弛緩しつつあるとはいえ、いまでも「学校斡旋」の就職システムが強力に機能している（堀、2016）。また、専門学校卒と大卒理系の就職の場合には、学校推薦や研究室推薦などが一定の範囲内で機能するため、文系就職のような完全な「自由競争市場」とは異なる側面を有している。そうした意味で、大卒文系の就職こそは、〈就活ビジネス〉の影響力が完膚なきまでに発揮される場であり、同時にそれは、新卒就職全体において、最大のボリューム・ゾーンでもある。

図表 1 就職をめぐる協定の変遷

年	協定など
1929～1935	大手企業重役会議(常磐会)「卒業後選考の協定」
1953～1996	国立私立の大学等で構成する就職問題懇談会「就職協定」
1997～2015	経団連「倫理憲章」
2016～2019	経団連「採用選考の指針」
2020～?	政府による就活ルール

1 誰が、2000年代以降の就活を操ってきたのか

就職活動の歴史を遡れば、さまざまなドラマやエピソードに溢れる100年超の社会史を描くことができるが(難波、2014)、少なくとも21世紀を迎えるまでの「就活シーン」の主要な登場人物は、学生、大学、企業の三者であった。大学は学生を保護する立場であり、その大学と企業という、いわば双方の当事者たちが、就活の方法やルール等をめぐってやり取りや協議をし、合意を形成し、時にはせめぎあってきたのである。だからこそ、20世紀までの就活をめぐる最大の争点は、採用活動の開始時期等を定める「就職協定」(その廃止後は、経団連による「倫理憲章」や「指針」。図表1を参照)のあり方に、つねに焦点が当てられてきたと言ってもよい。

しかし、2000年を超える頃から、就活の舞台には新たに強力なアクターが出現することになった。技術的にはインターネットの普及がそれを後押しし、規制緩和による大学生数の量的拡大がその必要性を必然化したとも言えるが、新たな登場人物とは、言うまでもなく〈就活ビジネス〉である。それ以前には、企業側の採用情報の提供や学生側の応募活動の手助けをするといった補助的な役割を担ってきたにすぎない〈就活ビジネス〉は、この時期以降、ネット上の就職支援サイト、合同企業説明会、エントリーシート^{*1}、SPI^{*2}等の適性検査、自己分析や業界・企業研究等の就活準備手法、就活の指南本、セミナー・講座・就活

塾といった一連のツールを開発し、普及させていくことに成功し、瞬く間に、就活の舞台そのものをセッティングする主役の座に踊り出たのである。

留意すべきは、現在の就活シーンにおいては、〈就活ビジネス〉の力を借りなくては、企業側も採用活動ができないし、学生側も就職活動ができない、さらには、大学のキャリアセンター等も、学生に対する“効果的”な就職支援ができなくなっているという事実である。就活のあり方は、当事者間の相互交渉で決まるのではなく、第三者が決定力を行使できるようになり、そして、ある意味で、ものの見事に「漁夫の利」を得ているわけである。

そうした〈就活ビジネス〉は、同時に、変幻自在でもある。それは、ルーティン化された事業だけを繰り返しては、市場の需要が拡大しないがゆえに、時々「即戦力」「コミュニケーション能力」「グローバル人材」といった、“いかにも”の言説を流行らせては、採用企業側に売り込み、学生やキャリアセンター等を煽るといった所業に出る。また、当初は、合同説明会等で大量のエントリーを確保したうえでの厳選採用を「推奨」していたかと思えば、そうした採用活動に疲れ、その非効率さにうんざりした採用企業側が、ターゲット層を絞り込んだ採用方式を重視しはじめると、今度は手のひらを返したように、そのためのツール(情報サイトや斡旋システム)を編み出して企業側に提供し、学生やキャリアセンター等にもその利用を薦めるようになった。そして、インターンシップがそうした「ターゲット採用」の格好の手段になると見てとるや、今度は、インターンシップ生の選考向けのツールを普及させ、学生にも、就活にはインターンシップが必須であるといった言説を振りまいて、半ば強制的に参加

を迫る、といった具合なのである。

言ってしまうと、自らが「需要」を捻出して置いて、今度はそれを満たすための「商品」を売るという究極のマッチポンプなのである。そこには、自社の利益を追求する姿勢はあっても、社会的・公共的な役割を担っているといった自覚は、まるで存在しない。そのことは、AI（人口知能）に分析させた就活生の内定辞退率の予測を、こともあろうに採用企業に販売していたという、最近発覚したリクナビの「事件」が見事に象徴していると言えるだろう。

※1 応募の際に、各企業が定めた書式に基づいて学生が提出する書類。志望理由のほか、学生時代に力を入れた活動や自己アピール等を書くことが多い。

※2 リクルートが提供する適性検査。Synthetic Personality Inventory の略。

2 企業社会への「予期的社会化」

さて、学生は、3年生にもなれば（意識の高い学生、あるいは不安に苛まれた学生は、もっと早い段階から）、こうした〈就活ビジネス〉が“躍動”する「就活という磁場」に自らの身を投じていく。そうしなければ、卒業後の進路先が確保できないからであるが、この磁場の磁力は、想像以上に強力である。大学の授業もゼミも、サークル活動も、アルバイトも、就活という最優先課題の前では、つねに二次的、三次的なプライオリティしか与えられない。学生の本分は学業ではないのか、というのは「正論」である。しかし、当の大学自体が、「キャリア支援」や「キャリア教育」の名のもとに、直接的にか間接的にかは別として、学生の就活を後押ししているのである。学生たちは容易に、そうした大学側のタテマエとホン

ネの使い分けを見抜いてしまっていると言わなくてはならない（児美川、2018b）。

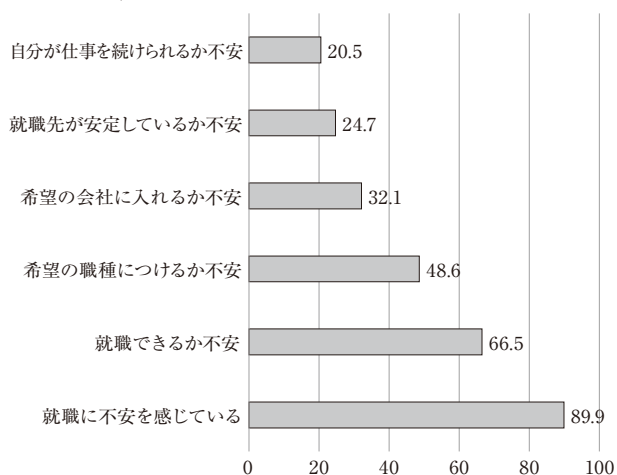
こうして、インターンシップへの準備を開始する頃から計算すれば、優に1年を超える期間、学生たちは、就活を最優先とする学生生活を送るのである。その“のめり込み”方には、まさに「全身就活」（大内、2014）という表現がぴったりな学生も現れてくるほどである。

早期化し、長期化した就活を通じて、学生たちが内面化するのには、言うまでもなく〈就活ビジネス〉が囁いてくる“教え”である。それは、教義のような形式でどこかに明文化されていたりはしないが、就活のあらゆる場面を通じて、公然の、あるいは「隠されたメッセージ」として発せられ、ボディブローのようにじわじわと学生たちの考え方や行動様式に影響を及ぼしていく。

いわく、——“社会とは、企業社会のことである”“大人になるとは、企業社会の中に自分のポジションを見つけ、役割を果たせるようになることである”“企業社会に受け入れられるためには、企業側が求める人材像へと自らを「成型」していく必要がある”“成長意欲を持って、企業側が求める能力やスペック、意識や価値観を身につけなくてはならない”“自己分析や業界・会社研究を踏まえたうえでの自己アピールは、自らが企業社会の一員になれる候補者であることを証するものである”“結局、努力の結果、こうした「自己成型」ができた者は就活がうまくいくが、そうでない者は失敗するのだ”と。そして、——“就活で身につけた企業人としての意識や価値観は、就職してからも、ずっと持ち続け、さらに磨きをかけていかななくてはならない”“会社に入ってから、競争は続く”“だから、つねに成長し、チャレンジし続けなくてはいけないのだ”と。

当然といえば当然であるが、こうした〈就活ビ

図表2 文系3年生の就職に対する意識



出所：全国大学生生活協同組合連合会「第54回学生生活実態調査」（2018年）

ビジネス〉の“教え”には、企業社会の秩序や支配的価値観を相対化したり、批判的に対象化したりするような契機は、完全に欠落している。端的に、「適応のススメ」であり、「許容される範囲内での“主体性”発揮のススメ」なのである。

では、なぜ、かくも怪しげな〈就活ビジネス〉の“教え”を、学生たちはやすやすと受け入れてしまうのか。高校までの教育、そしてそれに続く大学教育が、彼らにまともな社会認識を育ててきていないことへの責任は少なくない。そして、同時に、学生たちが抱える漠然とした「不安」が、そこには大きく左右しているにちがいない。

図表2は、全国大学生生活協同組合連合会の調査(2018)から抽出したものであるが、就活を開始する頃の学生は、「希望の会社に入れるかどうか」や「就職先の安定性」といったことをはるかに凌駕して、そもそも就職すること、働くことそのものに漠然とした不安を抱いている。

そんな彼らは、長期にわたるしんどい就活プロセスを耐え抜き、自らの不安に「蓋」をするために、いつしか〈就活ビジネス〉の“教え”に身を寄せ、その「鎧」をまとうようになる。時には、「理論武装」さえするようになるのである。なぜなら、何より相手は、圧倒的な情報量を誇り、硬軟取り混ぜた巧妙なメッセージ伝達の手法を駆使してくる強敵であり、周囲の就活生は誰もが、〈就活ビジネス〉の“教え”を飲み込んだうえで、就活戦線にのぞんでいるように見えるからであ

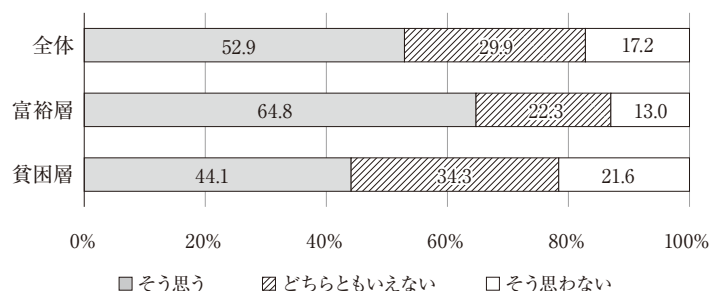
る。そして、そうしなければ、卒業後の自分の進路は存在しないかのように思い込まれるからでもある。

もちろん、〈就活ビジネス〉の“教え”をどれほど内面化するのには、それを自らの信念にまで“昇華”させているかに見える「意識高い系」(常見、2012)から、多少の違和感を抱きつつも、仕方なくそれを“丸飲み”している「受動的な適応派」までのグラデーションがあろう。しかし、重要なのは、後者に属する消極派においても、〈就活ビジネス〉の“教え”、つまりは、企業社会の秩序や支配的価値観は、抗うことのできない(抗ったとしても損をするだけの)デフォルト(標準設定)として受け入れられているということである。

なぜ、そうになってしまうのか。〈就活ビジネス〉の“教え”には、実は、二つの変奏曲がある(兎美川、2018a)。一つは、「勝ち組のススメ」であり、これは「意識高い系」の学生の発想に親和的であり、彼らに容易に浸透していく。もう一つは、「転落への脅し」であり、これが、就活というその後の人生を左右しかねないのっぴきならない舞台では、「受動的な適応派」をも、“教え”から最終的には離反させない留め金の効果を持つのである。こうした二重のルートを通じて、企業社会への「体制内馴化」のメカニズムは、就活に参画するあらゆる学生層に貫徹していく。

大学関係者のあいだでは、「就活をくぐり抜けると、学生はひとまわり成長する」といった言葉をよく聞く。確かに彼らは、就活を通じて、社会人としての立ち居振る舞いの初歩を覚え、精神的にも強くなる。なかには、自分に対する自信を深めて、顔つきまで変わってくる者もいる。しかし、注意しておくべきなのは、就活を通じて彼らが学ぶのは、行為・行動の次元での「社会人」ら

図表3 「チャンスが平等に与えられるなら、競争で貧富の差がついてもしかたがない」



出所：「社会階層と社会移動に関する全国調査（SSM調査）2015」

しさのみではないという点にある。そこでは、社会人とは、その実は、企業社会に適応できる人間のことであり、そうした企業社会に対して自らをチューニングして生きていかねばならないという価値規範こそが、学ばれているのである。

就活を「通過儀礼（イニシエーション）」に譬^{たと}えることがあるが、それは、社会人への通過儀礼というよりは、企業社会という共同体を生きる「企業人」への通過儀礼として見事に機能していると言えるだろう。

3 「自己責任」への呪縛

述べてきたように、学生は、早期化し、長期化した就活というのっぴきならないイベント（通過儀礼）をくぐり抜けることを通じて、企業社会の一員への「予期的社会化」をはたしている。こう考えれば、今どきの若い世代の「組合ばなれ」の理由も、容易に理解することができるだろう。

学生たちは、就活を通じて、徹底的に「個」へと引き裂かれ、孤立させられ、相互に競いあう関係へと配置される。競争に勝ち残れるかどうかは、すべて「自己責任」であるという感覚を植え付けられる。就活という眼の前の「現実」は、けっして変えることのできないものであり、自分を押し殺してでも、適応していくべきものと“観念”させられるのである。そこには、今どきの若者に特有の「宿命」論的な人生観（土井、2019）も貼りついていく。

そうであれば、就職後の彼らは、職場において大した経験もしないうちから、自らが直面する“理不尽”や“不当なこと”すらも、自己責任として受忍し、どうせ変わるはずがないし、変える

ことなどできるはずもないものと諦念する習慣を容易に身につけていく。労働組合がその存在意義を発揮すべき世界とは、大きく隔てられた生活世界を生きていると言わざるをえない。

それにしても、だ。今どきの若い世代の「自己責任」意識は、なぜこれほどに強いのか。それはもちろん、世代を超えて、日本社会全体に浸透し、強化されつつある自己責任感覚の反映ではある。

図表3は、「社会階層と社会移動に関する全国調査（SSM調査）2015」に基づき、橋本（2018）が算出したものであるが、自己責任意識は、確かに日本社会の全階層に^{あまね}遍く浸透しており、「自己責任」を明確に否定する意識は、そのことの不利益を最も被るはずの貧困層においてすら、2割強にとどまっていることがわかる。

こうした社会全体の空気感を吸い込みつつではあるが、若い世代の場合、「自己責任」論への呪縛は、幼少期から「学力競争システム」の内部に放り込まれ、高校受験（人によっては、小学校受験や中学受験も）、大学受験をくぐり抜けるなかで“確立”し、就活をまっとうすることで“完成”の域に達すると言えるのではないか。

どういうことか。通常、自己責任論のロジックは、“競争のスタートラインが平等であるならば、競争の結果として生じる格差は、本人の能力と努力の差によるものなのだから、当然のこととして受容されるべきだ”というものであろう。幼少期から大学入試まで続く学力競争は、実際には平等なスタートラインに立つようなものではない。学力競争の結果には、生まれ育った家庭の社会階

層、経済力や教育力、文化資本、そして地域差などが強い影響力を持っている（松岡、2019）。だから、学力競争の結果は、純粹に個人の「能力」と「努力」の差によって説明できるようなものでは本来はない。

しかし、「学歴社会」を強固につくり上げ、学歴による処遇等の格差を正当化してきた戦後日本の社会通念においては、家庭環境などの差が認識されなかったわけではないが、それが、是正されるべき社会的課題として問題視されるようなことはなかった。むしろ、逆に、恵まれない家庭に育っても、本人の努力の結果、高い学歴を獲得し、社会的な成功者になるといった、統計的には絶対に多数派にならないはずの「例外的な事例」が持ち出され、称揚されることによって、学力競争の結果は自己責任であるという「虚構」が、社会的にも正当化されてきたのである。

こうした社会通念を内面化した祖父母、父母の世代の後に登場するのが、今どきの若い世代である。彼らが学力競争の結果を自己責任として受容するのは、自然な成り行きであろう。学力競争の“負け組”は、たとえば家庭環境等のハンディキャップがあったのだとしても、それを乗り越える「努力」をしなかったのも自分であるとして、その結果を引き受ける。逆に、“勝ち組”は、自分が支えられてきた環境には無自覚なままに、自らの「能力」と「努力」の為せるわざとして、競争の結果を当然視するのである（上野、2019）。

こうした感覚を持った学生たちが、その後、就活にのぞむことになる。考えてみれば、就活は、スタートラインの平等どころか、さまざまな格差や、公平・公正とは言えないような“扱われ方”が、随所に埋め込まれた競争の場である。就職支援サイトを通じて、エントリーシートを提出することから始まる一連の活動は、素人の第三者から

見れば、大学入試までの学力競争の世界の延長線上に見えるかもしれない。しかし、実際には、そんなことはない。会社説明会の予約でも、エントリーシートの通過でも、面接のセッティングでも、そこには巧みに、就活生が所属する大学のランクに応じた「学歴フィルター」が張り巡らされている。そもそも、公表はしないものの、最初から採用予定の大学をターゲットとして絞り込んでいる企業だって数多く存在しているのである（常見、2015）。

実は、学生たちは、こうした就活の“リアル”を知らないわけではない。いや、十分に気づいているのだが、それを「公正さ」に欠けるなどとは思わないのである。むしろ、仕方がないこととして受忍する。なぜかと言えば、フィルターとして活用される学歴（大学ランク）は、大学入試に至るまでの学力競争の結果であり、その「結果」は、誰のせいでもない自らの「責任」として受容してきたものだからである。だから、たとえ就活中に「差別」的な扱いを受けることがあったとしても、それは“いわれなき差別”ではなく、“いわれある区別”として認識されるのである。

こうした意味で、就活は、学生がそれまでの学力競争システムを通じて身につけ、内面化してきた「自己責任」意識を、さらにいっそう強化し、奥深く“深化”させる機能を果たしている。学生たちにとっての「自己責任」感覚は、社会的に威信の高い学校に入学できたかどうかといった意識（満足度）の次元を超えて、実際に「不利益」や「不当な扱い」を受けたとしても、それをも“仕方がないこと”として引き受けるという規範（受忍）の次元にまで及んでいくのである。

4 組織や社会は「変えられる」という感覚の抹殺

労働運動や社会運動を担う側からすれば、若い世代の「自己責任」意識への呪縛は、なぜ“厄介”であり、不都合なのか。言うまでもなく、若者たちの自己責任感覚は、彼らが、理不尽な現実や不当な扱いに対して抗い、その改善や改革をめざす「主体」へと立ち上がる契機を事前に消滅させてしまう

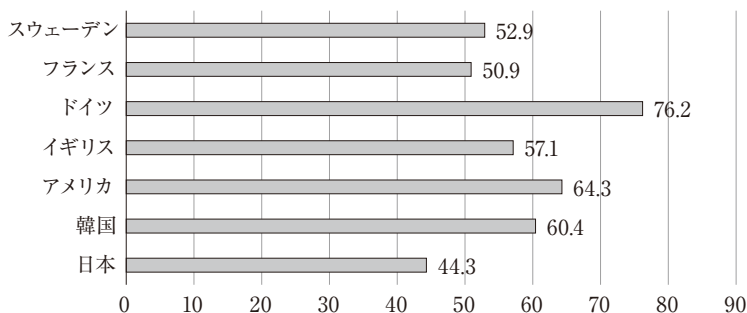
からである。別の言い方をすれば、自己責任感覚の強さは、「現実」は変えることができるという感覚を萎縮させ、抹殺してしまうからである。

図表4、5は、内閣府が実施した「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成25年度）」から、15歳から34歳の若者の「社会参加」に関する質問項目への結果を抜き出したものである。

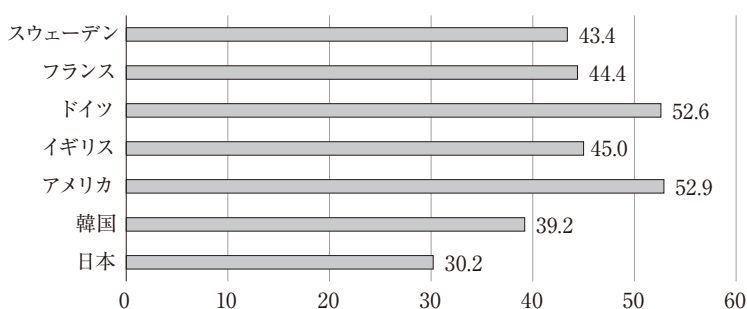
一見して、日本の若者の社会参加への意欲の低さと、その前提となる「社会は変えられる」という感覚の乏しさがわかるだろう。それには、もちろん多様な原因があろう。今どきの若い世代が生まれてこのかたの日本社会は、大人も含めて、そもそも「社会は変えられる」と実感できるような出来事を経験してきていない。若者の場合には、学校における自治的活動や生徒会・自治会などの活動が、ますます非活性化しているということもあろう。しかし、何と言っても絶大なのは、「学力競争システムから就活へ」という一連の「社会化」過程の影響力なのではないか。

例えば、「ブラック企業」や「ブラックバイト」という社会問題がある。これを「おかしい」と思わない学生はいないし、なかには憤る者もいる。

図表4 「社会をよりよくするため、私は社会における問題に関与したい」



図表5 「私の参加により、変えてほしい社会現象が少し変えられるかもしれない」



出所：図表4、5とも、内閣府「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査（平成25年度）」

しかし、そうした感情を持った彼らは、ではどういう行動に動機づけられるのかと言えば、自らがブラック企業やブラックバイトに引っかからないためには、どうしたらよいかという個人レベルでの「防衛行動」なのである。それは、引っかかってしまうのも「自己責任」であるという感覚のなせる業にほかならない。そうであれば、彼らの発想には、“ブラック”な活動をする企業に対して、社会的な規制を強め、誰もが安心して働ける職場環境をみんなで作っていくといった選択肢は欠けてしまっている。たとえ政治家が声高にブラック企業の撲滅を叫び、社会運動がそれを迫ったとしても、彼らには響かない。どうせ現実が変わるはずがない、「社会は変わらない」という頑なな信念はそう簡単には揺らがないからである。

かくして、社会問題に対しても、自己責任を自覚したうえで、個人主義的な「解決」を模索しようとする若者たちの思考回路は、労働運動や社会運動の世界とは、そう簡単には交わらないことになる。完全に余談になるが、「意識高い系」の学生のなかには、時に“社会を変えてやる”くらいの勢いの者がいないわけではない。しかし、「変

える」中身は、将来いずれはベンチャー企業を立ちあげて、新しいビジネスモデルを創るといった類のものだったりする。最も良心的なものでも、ソーシャルビジネスによって社会問題の解決に迫りたいといった内容なのである。——“社会とは、企業社会のことである”。〈就活ビジネス〉の“教え”は、見事なまでに彼らのなかに内面化されている。

おわりに

述べてきたように、若い世代の「組合ばなれ」は、若者側の意識や志向性といった点から見れば、彼らが職場に入るよりも以前の段階の問題に大きく影響されている。幼少期からの学力競争システムの影響、それが、子どもと若者に植えつける「自己責任」感覚が大きな土台となり、それを、企業社会の秩序と支配的価値観への「体制内馴化」にまでつないでいるのが、〈就活ビジネス〉によって牛耳られた就活の「予期的社会化」機能なのである。そして、それが彼らの「宿命」論的な人生観を形づくってもある。

こうした状況を打破するために、学校教育や大学教育に課せられた責務は大きい。子どもと若者にまともな社会認識を育てるという教育本来の役割を十全に果たすべきことは言うまでもなく、さらに、就職のみならず、教育機関におけるキャリア教育やキャリア支援にまで及んでいる〈就活ビジネス〉の影響に抗しながら、彼らが主体的に進路を選択し、きり拓いていく力を育てていく必要があるだろう。

同時に、労働運動の側からは、就職前の学生や生徒への接点をつくる取り組みとともに、学校教

育や大学教育における取り組みといかに連携していくかという課題があろう。そうした協働は、教育段階における取り組みを質的に豊かにするのみならず、結果としては、労働組合の側の組織強化の取り組みにも大きく貢献していくものとなるだろう。

【参考文献】

- 上野千鶴子2019、「平成31年度東京大学学部入学式祝辞」
大内裕和2014、『「全身〇活」時代』（共著）青土社
児美川孝一郎2018a、「格差社会のなかのキャリア教育」『教育』No.869、かもがわ出版
2018b、「大学教育の墓掘り人？—キャリア支援・教育はどこから来て、どこに向かうのか」『現代思想』2018年10月号、青土社
全国大学生生活協同組合連合会2018、「第54回学生生活実態調査」
常見陽平2012、『「意識高い系」という病』ベスト新書
2015、『「就活」と日本社会』NHK出版
土井隆義2019『「宿命」を生きる若者たち』岩波ブックレット
難波功士2014、『「就活」の社会史』祥伝社新書
橋本健二2018、『新・日本の階級社会』講談社現代新書
堀有喜衣2016、『高卒就職指導の社会学』勁草書房
松岡亮二2019、『教育格差』ちくま新書

こみかわ こういちろう 1963年生まれ。東京大学大学院教育学研究科博士課程を経て、1996年より法政大学に勤務。2006年よりキャリアデザイン学部教授。専攻は教育学（青年期教育、キャリア教育）。日本教育学会理事、日本キャリアデザイン学会研究誌編集局長。主な著書に、『若者とアイデンティティ』（法政大学出版局）、『若者はなぜ「就職」できなくなったのか』（日本図書センター）、『キャリア教育のウソ』（ちくまプリマー新書）、『まず教育論から変えよう』（太郎次郎社エディタス）、『夢があふれる社会に希望はあるか』（ベスト新書）、『高校教育の新しいかたち』（泉文堂）等。